

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* KARYAWAN



SKRIPSI

Moh Irfan

NIM : 201310230311305

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2019**

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* KARYAWAN



SKRIPSI

Moh Irfan

NIM : 201310230311305

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2019**

SKRIPSI

Digempungkan dan disetujui oleh:

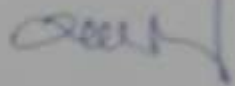
Moh. Irfan

Nim : 201310230311305

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji
Pada tanggal, 26 Oktober 2019
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
mempersoleh gelar Sarjana (SI) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



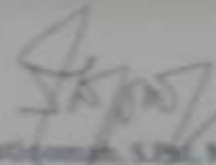
Dr. Tulus Winarsunu, M. Si.

Anggota I



Dr. Nida Hasanati, M. Si

Sekretaris/Pembimbing II,



Istikomah, S.Psi, M.Si

Anggota II



Sofa Amalia, S.Psi, M.Si.

Mengesahkan

Dekan,



Sholahudin Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D

Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh.Irfan

NIM : 201310230311305

Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi

PerguruanTinggi : Universitas Muhamadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi / karya tulis ilmiah yang berjudul:

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap *Self efficacy* dalam Bekerja di PT Selecta

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan dalam sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah / skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumberpustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 10 Oktober 2019

Mengetahui

Ketua Program Studi

Yang menyatakan

Materai

Susanti Prasetyaningrum S.Psi., M.Psi.

Moh. Irfan

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap *Self efficacy* dalam Bekerja di PT. Selecta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya kepada:

1. Ayah dan Ibu serta keluarga yang selalu memberikan dukungan materil dan moril.
2. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Yudi Suharsono S.Psi., M.Si selaku Dosen Wali Penulis yang telah memberikan motivasi dan mendampingi Penulis selama proses perkuliahan sampai akhir.
4. Bapak Dr. Tulus Winasunu, M.Si. dan Ibu Istiqomah S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan 2 yang selalu sabar membimbing dan memberikan banyak ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya dari manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya dan pengembangann ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi positif. Meski demikian, penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 10 Oktober 2019
Penulis

Moh. Irfan

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
Surat Pernyataan	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	2
<i>Self-Efficacy</i>	4
Faktor-faktor <i>Self-Efficacy</i>	4
Dimensi <i>Self efficacy</i>	5
Pengalaman Kerja	5
Indikator Pengalaman Kerja	6
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap <i>Self efficacy</i>	6
Hipotesa	7
METODE PENELITIAN	7
Rancangan Penelitian	7
Subjek, Lokasi dan Waktu penelitian	8
Variabel dan instrument penelitian	8
Prosedur dan Analisis Data	9
HASIL PENELITIAN	9
DISKUSI	11
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	14
DAFTAR PUSTAKA	15

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka berfikir	9
--------------------------------	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas alat ukur penelitian.....	11
Tabel 2. Blue print Skala Pengalaman Kerja.....	11
Tabel 3. Blue print <i>Self Efficacy</i>	11
Tabel 4. Deskripsi Subjek	12
Tabel 5. KatagorisasiData	12
Tabel 6. Hasil Analisa pengalaman kerja dan <i>self efficacy</i>	12

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala Tryout.....	20
Lampiran 2. Blue print SkalaTurun Lapang	22
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja	25
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas <i>Self Efficacy</i>	26
Lampiran 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	27
Lampiran 6. UjiRegresi Sederhana.....	28
Lampiran 7. Koding DataPengalaman kerja	29
Lampiran 8. Koding Data <i>Self Efficacy</i>	33

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* KARYAWAN

Moh. Irfan

Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Malang

Irfanyuzarsif@gmail.com

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah secara efektif. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap *self efficacy*. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, subjek penelitian berjumlah 79 karyawan laki-laki. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala pengalaman kerja yang berjumlah 8 item dan skala *self efficacy* yang berjumlah 15 item. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap *self efficacy* dan menunjukkan nilai R Square 0.639 yang artinya pengalaman kerja berpengaruh sebesar 63.9% terhadap *self efficacy*.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, *Self Efficacy*, Karyawan

The success of a company is influenced by the employee's self-efficacy, self-efficacy is a belief in one's own ability to deal with and solve problems effectively. The purpose of this study is to determine the effect of work experience on self efficacy. This research uses a quantitative design, the research subjects are 79 employees of PT Selecta. The sampling technique used in this study is purposive sampling technique. This study uses a work experience scale instrument totaling 8 items and a self efficacy scale instrument totaling 15 items. Data analysis uses simple linear regression test. The results showed a significant positive effect between work experience on self efficacy and showed an R Square value of 0.639, which means work experience had an effect of 63.9% on self efficacy.

Keywords: Work Experience, Self Efficacy, Employees

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerjanya, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Hal ini tidak terlepas dari faktor intrinsik yang berperan dalam menentukan sikap ataupun perilaku karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor intrinsik yang memiliki peranan penting dalam bekerja yaitu *self efficacy* (Trianolita dkk, 2017). Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mempunyai persepsi positif sehingga ia terlibat aktif dalam pekerjaannya serta mampu menunjukkan performa terbaiknya. Sedangkan karyawan dengan *self efficacy* yang rendah maka akan cenderung menyerah saat mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya (Ceasens, 2014).

Self efficacy merupakan keyakinan individu mengenai peluang untuk berhasil dalam mencapai suatu tugas tertentu dapat diartikan pula sebagai keyakinan individu terkait kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan dalam diri ini berhubungan dengan motivasi berprestasi untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuannya dalam memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Jika karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah akan menyebabkan meningkatnya kecemasan dan perilaku menghindar aktifitas-aktifitas yang dapat memperburuk keadaan, hal ini bukan karena disebabkan oleh ancaman akan tetapi diri merasa tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola aspek-aspek yang beresiko (Bandura, 1997).

Self efficacy adalah penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. *Self efficacy* juga sangat berpengaruh terhadap orientasi positif karyawan, saat karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap pekerjaannya, maka akan muncul dorongan dalam diri karyawan bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugas-tuganya sehingga karyawan tersebut terus memberikan performa terbaik dalam bekerja. Hasil penelitian Ceasens (2014) terhadap 682 bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi mempunyai persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga ia terlibat aktif dalam pekerjaan tersebut dan mampu menunjukkan performa terbaiknya.

Menurut Bandura (1994) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *self efficacy* meliputi: 1) Persuasi sosial. 2) *Modelling* sosial. 3) Kondisi fisik dan emosional. 4) Pengalaman yang telah dilalui (*mastery experience*). Faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yang pertama yaitu persuasi sosial, artinya karyawan diarahkan berdasarkan nasihat oleh atasan atau senior sehingga membuat keyakinan karyawan dalam bekerja semakin tinggi, persuasi sosial juga meliputi pola komunikasi yang diciptakan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya, saat komunikasi berjalan dengan baik maka karyawan akan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut mampu mendorong karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Jiang (2017) terhadap 184 karyawan di Cina menunjukkan bahwa *self efficacy* pada karyawan akan tinggi saat ia memiliki kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi yang baik terhadap lingkungannya.

Modelling sosial yaitu saat karyawan mampu mengamati keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding seperti yang ia miliki, maka karyawan tersebut akan meningkatkan *self efficacy* yang ada pada dirinya, begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain juga mampu menurunkan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian Bausch (2014) yang dilakukan pada karyawan dengan berbagai tingkatan jabatan menunjukkan bahwa karyawan junior lebih memiliki keyakinan diri yang tinggi saat mengetahui bahwa seniornya telah mampu menyelesaikan tugas yang akan ia hadapi.

Kondisi fisik yang dimaksudkan ialah perbedaan gender, gender memiliki pengaruh terhadap *self efficacy*. Penelitian Bausch (2014) menyatakan bahwa wanita memiliki *self efficacy* lebih tinggi dari pada lelaki karena wanita telah terbiasa untuk mengerjakan banyak hal secara langsung sehingga karyawan wanita lebih yakin dalam melakukan. Pekerjaannya. Penelitian Bandura (1997) juga menyatakan bahwa ibu rumah tangga sekaligus wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria. Selain kondisi fisik, emosioanal juga menjadi faktor *self efficacy*. Karyawan yang memiliki tingkat stress yang tinggi, kecemasan dan ketakutan yang kuat cenderung memiliki *self efficacy* yang rendah, sedangkan karyawan yang menganggap dirinya kuat dan percaya diri cenderung memiliki *self efficacy* yang tinggi. Penelitian Ohizu (2014) terhadap pekerja bank di Nigeria yang menunjukkan bahwa emosional karyawan memiliki pengaruh dalam tinggi rendahnya *self efficacy*.

Pengalaman kerja juga merupakan factor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu performa masa lalu karyawan, peforma yang berhasil akan meningkatkan *self efficacy*, sedangkan performa yang buruk akan menurunkan *self efficacy*. Penelitian Wilson (2017) menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan senior terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan sebagai perawat membuatnya lebih yakin jika dibandingkan dengan karyawan junior yang baru bekerja sebagai perawat. Penelitian Nishant Uppal (2014) yang dilakukan kepada 688 sales industri asuransi di India oleh menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan peningkatan peforma dalam kinerjanya.

Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja meliputi: 1) Masa kerja, 2) Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki, dan 3) penguasaan terhadap pekerjaan. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014). Semakin berpengalaman karyawan juga membuat karyawan mampu menyampaikan ide atau gagasan yang dimiliki oleh karyawan, bukan hanya gagasan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi juga memiliki asertifitas yang tinggi dalam menyampaikan pendapatnya. Penelitian Fangjun li (2016) terhadap 170 karyawan di Cina menunjukan bahwa karyawan dengan pengalaman masa kerja yang tinggi dalam satu bidang pekerjaan akan memiliki asertifitas dalam memberikan saran-saran positif dan membangun sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara maksimal.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robert (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman masa kerja tidak berpengaruh terhadap *self efficacy*, penelitian yang mereka lakukan terhadap 1430 guru di Inggris menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* pada guru meningkat pada awal karir hingga

pertengahan dan setelahnya akan menurun. Perbedaan antara guru dan perawat disebabkan oleh guru yang berada pada institusi Inggris merasa jenuh saat mengajar hal yang sama kepada siswa-siswanya, adanya faktor fisiologis yang semakin menua juga membuat mereka mengalami kelelahan. Berbeda dengan profesi perawat yang mereka dituntut untuk menangani pasien dengan macam-macam.

Uraian fakta di atas terdapat hasil yang berbeda antara pengaruh pengalaman kerja terhadap *self efficacy* pada karyawan bekerja sebagai perawat dengan karyawan bekerja sebagai guru yang ada di institusi Inggris, bagi peneliti hasil pengukuran dua variabel tersebut menarik untuk diukur kembali di PT Selecta, pada kedua perusahaan sebelumnya kedua variabel diukur terhadap karyawan yang memiliki satu bidang pekerjaan saja dari awal karir hingga akhir karir, sedangkan di PT. Selecta terdapat fenomena yang berbeda, perusahaan menerapkan sistem rotasi yang dilakukan minimal 6 bulan sekali terhadap karyawannya. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap *self efficacy* pada karyawan di PT selecta. Tujuan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap *self efficacy* pada karyawan. Manfaat penelitian adalah dapat menambah wawasan serta sumbangsih pemikiran dalam dunia Psikologi Industri dan Organisasi, menambah sumber yang berkaitan dengan pengalaman kerja dengan *self efficacy* pada dunia industri dan organisasi serta sebagai bahan evaluasi dalam perusahaan tersebut.

Self-Efficacy

Menurut Bandura *self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2007). *Self efficacy* merupakan konstruk yang diajukan oleh Bandura berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan salah satu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*tradid reciprocal causation*), *self efficacy* juga merupakan kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu (Bandura, 1997)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. *Self efficacy* mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Serta *self efficacy* membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan *self efficacy* yang kuat mendorong para karyawan untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya.

Faktor-faktor *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1994) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *self efficacy*:

1. Pengalaman yang telah dilalui (*masntery experience*) yaitu pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan

kegagalan.

2. Modeling sosial yaitu pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama.
3. Persuasi sosial yaitu sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan berupa nasihat, saran bimbingan terhadap karyawannya.
4. Kondisi fisik dan emosional yaitu sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self efficacy*.

Dimensi *Self efficacy*

Bandura (1997) membagi dimensi-dimensi *self efficacy* menjadi tiga, yakni:

1. Dimensi tingkat (*magnitude/level*).
Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang tingkat kesulitan tugas yang dihadapi dan merujuk pada pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Berkaitan dengan ini, umumnya individu akan cenderung mencoba melakukan hal yang dirasa mampu dilakukan dan menghindari hal yang dirasa sulit atau berada di luar kemampuan.
2. Dimensi kekuatan (*strength*).
Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan *self efficacy* seseorang menghadapi tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Dimensi ini juga berkaitan langsung dengan dimensi *level* dimana semakin tinggi taraf kesulitan tugas atau pekerjaan, maka semakin lemah keyakinan yang individu dirasakan untuk dapat menyelesaikannya.
3. Dimensi generalisasi (*generality*).
Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang luas bidang atau konteks tugas, apakah kemampuan yang dimiliki terbatas pada suatu aktivitas dan konteks tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan konteks yang bervariasi.

Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu”. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Menurut Foster (2001) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman dalam semua organisasi atau pekerjaan sangat diperlukan, karena pengalaman merupakan guru yang terbaik, artinya bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialami dan tentunya membuat dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Octaviano (2010) pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal, dalam pengertian tersebut, pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan sehingga mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dengan lebih maksimal dalam bekerja.

Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat berapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan, sekaligus menjadi indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001) yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja yaitu lama waktu yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, dan telah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan-kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap *Self Efficacy*

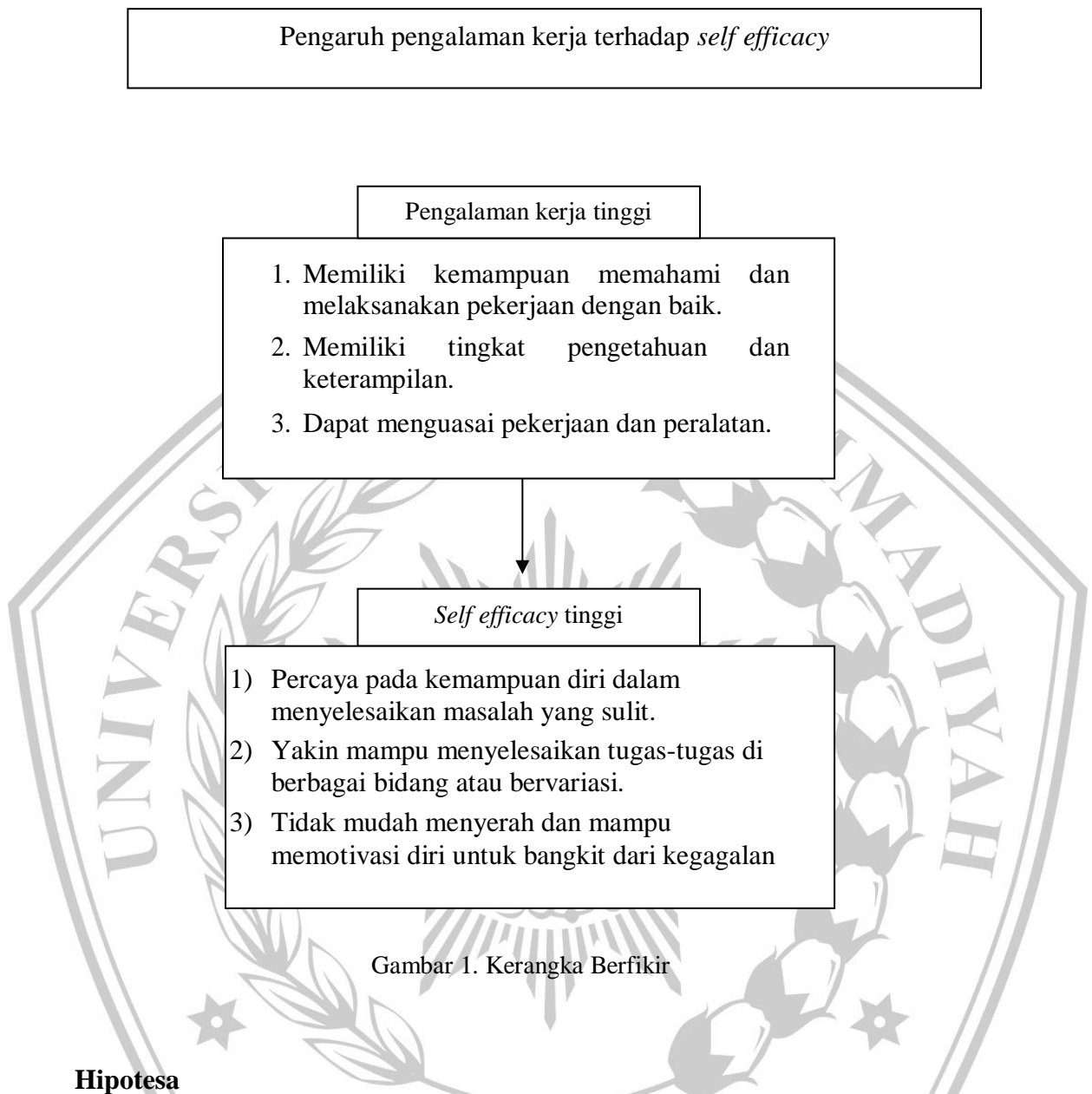
Pengalaman kerja diartikan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. pengalaman kerja sebagai modal karyawan untuk membentuk suatu kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dapat memberikan karyawan memahami tugas-tugas dan telah melaksanakan dengan baik. Tingkat pengetahuan karyawan juga lebih berkembang serta penguasaan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi sudah terbiasa akan masalah-masalah yang dihadapi, lebih mudah menemukan jalan keluar karena adanya pengalaman dan evaluasi yang didapat selama proses bekerja. Semakin luas pengalaman kinerja seseorang semakin individu ini memiliki terampil melakukan pekerjaan, pola pikir, sikap dan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja karyawan ini memberikan pengalaman empiris karena merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi di lingkungan kerjanya, hal ini akan tersimpan dalam ingatan karyawan. Pengalaman kerja sebelumnya menjadi sumber informasi yang penting karena berhubungan dengan pengalaman pribadi seseorang. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi membuat individu akan memiliki gerakan mantap tanpa memiliki keraguan, tenang dan percaya diri. Pengalaman kerja merupakan pengalaman pribadi yang dialami seorang individu, pengalaman pribadi ini dapat membuat individu merasakan adanya keyakinan dan keberanian dalam melakukan suatu tindakan (Bandura, 1997).

Keyakinan diri individu ini diistilahkan sebagai *self efficacy* yakni kepercayaan terhadap kemampuan diri terhadap keberhasilan yang membuat karyawan lebih giat dan selalu berupaya menghasilkan yang terbaik (Bandura, 1997). Menurut Bandura (1994) *self efficacy* adalah penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotifasi diri, dan berperilaku. Menurut Bandura (1994) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu: 1) Pengalaman yang telah dilalui (*mastery experience*) yaitu pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. 2) Modeling sosial yaitu pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan

suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. 3) Persuasi sosial yaitu sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan berupa nasihat, saran bimbingan terhadap karyawannya. 4) Kondisi fisik dan emosional yaitu sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self efficacy*. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh dalam meningkatkan *self efficacy*. Penelitian yang dilakukan Wilson di tahun 2017 menunjukkan bahwa pengalaman senior yang telah lebih dahulu mengetahui pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan sebagai perawat membuatnya lebih yakin dalam bekerja jika dibandingkan dengan junior yang baru bekerja sebagai perawat. Adanya keterkaitan antara pengalaman kerja dengan *self efficacy* dapat diuraikan dalam kerangka berfikir sebagai berikut :





Hipotesa

Hipotesa penelitian menunjukan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap *self efficacy* karyawan di PT Selecta, sehingga karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dipengaruhi oleh tingginya pengalaman yang telah diperoleh oleh karyawan tersebut, sebaliknya karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah dipengaruhi oleh rendahnya pengalaman kerja yang telah diperoleh.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini merujuk pada penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat atau adanya variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis pengaruh antara pengalaman kerja terhadap *self efficacy* karyawan di PT. Selecta.

Subjek, Lokasi dan Waktu penelitian

Populasi penelitian ini dilakukan di PT. Selecta Batu dengan karyawan yang berjumlah 79 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan pada penelitian adalah karyawan PT. Selecta berjenis kelamin laki-laki.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel X atau variabel bebas pada penelitian ini adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja yakni suatu proses yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan sehingga mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dengan lebih maksimal dalam bekerja. Sedangkan dalam mengukur pengalaman kerja menggunakan adaptasi skala penelitian Hana Rianita Putri (2016) berupa skala likert yang berjumlah 10 item yang kemudian diuji validitas reliabilitas kembali oleh penguji menjadi 8 item, skala pengalaman disusun berdasarkan pada indikator pengalaman kerja yang diungkapkan oleh Foster (2001) yakni 1) masa kerja, 2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan 3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sedangkan Variabel Y atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *self efficacy*, *self efficacy* merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan dalam kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal. Metode pengumpulan data untuk mengukur variabel *self efficacy* kerja sebagai variabel terikat dengan menggunakan skala *self efficacy* berbentuk *likert* yang diadaptasi dari Delia Adelina (2018) berupa skala likert yang berjumlah 20 item yang kemudian diuji validitas reliabilitas oleh peneliti dan terdapat 5 item gugur sehingga menjadi 15 item, skala *self efficacy* disusun berdasarkan dimensi *self efficacy* dari teori Bandura (1997), yang meliputi *Magnitude / Level, Generality* dan *Strength*.

Kedua skala psikologi dalam penelitian ini disusun menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan respon, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 1. Indeks validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian

Alat ukur	Jumlah item yang diujikan	Jumlah item valid	Indeks validitas	Indeks reliabilitas
Pengalaman Kerja	10	8	0.247-0.635	0.701
<i>Self efficacy</i>	20	15	0.325-0,659	0.856

Tabel 2. Blue print skala Pengalaman Kerja

Aspek	Favorable	Unfavorable
Pengalaman masa kerja	3	6
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	2,4	5
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1,7,8	

Tabel 3. Blue print skala *Self efficacy*

Aspek	Favorable	Unfavorable
Dimensi tingkat (<i>maghnitude/lavel</i>)	6	4,5,8,12,13
Dimensi kekuatan (<i>strenght</i>)	15	2,7,11
Dimensi generalisasi (<i>generality</i>)	1,9,14	3,10

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan dan analisa data. Tahap persiapan terdiri dari mempersiapkan instrument berupa skala *Self efficacy* dan skala pengalaman kerja. Peneliti melakukan *try out* untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel.

Tahap kedua yaitu pelaksanaan penelitian dengan menyebar skala. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan skrening subjek untuk mendapatkan subjek yang diinginkan. Penyebaran skala dilakukan dengan cara peneliti mendatangi subjek penelitian, setiap subjek diberikan dua skala sekaligus untuk diisi, sebelum subjek mengisi skala, peneliti terlebih dahulu memberikan pengantar yang bertujuan untuk memastikan bahwa subjek tidak salah dalam proses pengerjaan.

Selanjutnya adalah *entry* data dan proses analisa data. Dalam proses ini peneliti menggunakan *software* perhitungan statistik SPSS *for windows* versi 22 dengan menggunakan analisis *regresi* untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen, penyusunan hasil penelitian berdasarkan analisa yang diperoleh, membahas dan menyimpulkan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan penelitian maka diperoleh beberapa hasil yang dijelaskan berdasarkan tabel-tabel berikut.

Tabel 4. Deskripsi Subjek

Kategori	Frekuensi	Presentase
Lama Bekerja		
1 – 2 tahun	15 orang	19%
3 – 5 tahun	14 orang	18%
6 – 8 tahun	6 orang	8%
9 – 13 tahun	5 orang	6%
>14 tahun	39 orang	46%

Kategori lama bekerja jumlah subjek yang paling banyak terdapat pada subjek yang bekerja lebih dari 14 tahun sebanyak 46% atau 39 karyawan. Subjek yang bekerja 1-2 tahun ada diperingkat ke-2 terbanyak yaitu 19% atau sebanyak 15 karyawan, peringkat ke-3 yaitu subjek dengan lama bekerja 3-5 tahun 18% atau 14 karyawan. Pada kategori paling sedikit subjek 5 karyawan yang bekerja di rentang 9-13 tahun, dan 5 karyawan di rentang 6-8 tahun.

Sebanyak 27% karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun merasa kurang yakin pada pekerjaan barunya. Keyakinan tersebut berbanding terbalik dengan 46% karyawan yang sudah bekerja diatas 10 tahun, budaya rotasi yang dilakukan oleh perusahaan sangat bisa diterima oleh mereka karena sudah terbiasa bekerja dengan perpindahan posisi.

Tabel 5. Katagorisasi Data

Katagori	Pengalaman Kerja		Self Efficacy			
	Interval	F	%	Interval	F	%
Rendah	$x < 16$	0	0%	$x < 30$	0	0%
Sedang	$16 \leq x < 24$	25	31.6%	$30 \leq x < 45$	21	26.3%
Tinggi	$24 \leq x$	54	68.4%	$45 \leq x$	58	73.7%

Pada tabel 5 peneliti menghitung katagorisasi dengan menggunakan nilai mean sebagai acuan tinggi, rendah, dan sedang. Hasil menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dikatagori rendah dengan nilai interval $x < 16$ memiliki persentase 0% dengan jumlah 0 subjek, kemudian katagori sedang dengan interval $16 \leq x < 24$ memiliki persentase 31,6% dengan jumlah 25 subjek dan katagori tinggi dengan nilai interval $24 \leq x$ memiliki persentase 68,4% dengan jumlah 54 subjek. Sedangkan pada variabel *self efficacy* katagori rendah dengan nilai interval $x < 30$ memiliki persentase 0% dengan jumlah 0 subjek, kemudian katagori sedang dengan nilai interval $30 \leq x < 45$ memiliki persentase 26,3% dengan jumlah 21 subjek dan katagori tinggi dengan nilai interval $45 \leq x$ memiliki persentase 73,7% dengan jumlah subjek 58 subjek.

Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov tes, ketika data dikatakan normal jika diatas ≥ 0.05 . Hasil yang didapatkan dari hasil

uji normalitas pada 2 (dua) variabel yaitu $0.12 \geq 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kemudian peneliti melanjutkan untuk melakukan uji regresi sederhana untuk menguji hipotesa.

Tabel 6. Hasil Analisa Pengalaman Kerja terhadap *Self Efficacy*

Regresi Linier Sederhana	Indeks Analisis
R	0.770
RSquare	0.639
P (Nilai Signifikansi)	0.00
N	79

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan yang ditunjukkan pada tabel 6, bahwa nilai signifikansi (p) sebesar 0.00 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$) Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja karyawan PT. Selecta terhadap *self efficacy*. Pada nilai korelasi hubungan (R) sebesar 0.770 yang diartikan memiliki hubungan yang signifikan dan juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu R Square sebesar 0,639 dapat diartikan pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 63.9% terhadap *self efficacy* pada karyawan yang bekerja di PT. Selecta.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap *self efficacy* dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), maka dari itu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap *self efficacy* dan dapat diartikan pula karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi ia akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja rendah ia pun juga akan memiliki *self efficacy* yang rendah. Nilai persentase pengaruh antara pengalaman kerja sebesar 63.9% terhadap *self efficacy*.

Hasil penelitian yang dipaparkan membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap *self efficacy*. Seperti yang diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan proses individu dalam memahami suatu pekerjaan sehingga dapat mengembangkan potensi secara maksimal dalam bekerja. Pengalaman kerja yang telah dilewati membuat karyawan mampu memahami tugas-tugas, prosedur yang diterima serta mudah untuk beradaptasi dengan berbagai masalah di perusahaan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengalaman kerja juga membuat karyawan mampu belajar dari kesalahan yang pernah ia lakukan agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali, baik pada dirinya maupun orang lain. Wilson (2017) menunjukkan bahwa pengalaman senior yang telah lebih dahulu mengetahui pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan sebagai perawat membuatnya lebih yakin dalam bekerja jika dibandingkan dengan junior yang baru bekerja sebagai perawat.

Pengalaman kerja yang tinggi juga dapat diukur dengan aspek pengetahuan dan keterampilan, karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik mempunyai kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi terkait pekerjaannya sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, karyawan tersebut juga cenderung memiliki keterampilan dalam bekerja, mampu memunculkan ide-ide baru sehingga pekerjaannya tidak membosankan, selain itu karyawan dengan pengalaman kerja tinggi juga dapat diukur dengan aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Karyawan yang mampu menguasai berbagai peralatan di perusahaan akan memiliki *self efficacy* yang tinggi, pengalaman seorang karyawan saat menggunakan peralatan akan membuat mereka yakin bahwa pekerjaan yang telah mereka lakukan dapat memperoleh hasil yang baik bagi perusahaan.

Pengalaman kerja yang tinggi juga akan membuat karyawan memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas, memiliki motivasi prestasi, dapat mengenali masalah-masalah sehingga dapat mempermudah dalam penyelesaian, berorientasi pada ide atau inovasi yang dapat memajukan perusahaan (Kotur & Anbazhagan, 2014). Karyawan yang demikian dapat dikatakan memiliki *self efficacy* yang tinggi karena karyawan memiliki orientasi yang positif pada pekerjaannya. Seseorang dikatakan percaya terhadap dirinya apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memanfaatkan peluang dengan baik, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan (Masood, 2019).

Masood (2019) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* dapat memunculkan dorongan dalam diri, bahwa ia mampu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga karyawan tersebut terus memberikan performa terbaik dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian G. Ceasens (2014) kepada 682 karyawan yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi mempunyai persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga ia terlibat aktif dalam pekerjaan tersebut dan mampu menunjukkan performa terbaiknya. Sedangkan kebalikannya saat karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah maka karyawan tersebut akan cenderung menyerah saat mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya.

Hal ini selaras dengan fenomena kerja yang ada di PT. Selecta, Peneliti melakukan wawancara guna memperkuat hasil penyebaran skala, pada karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, mereka menjelaskan bahwa pergantian posisi (rotasi) yang dialami membuat mereka merasa kurang yakin pada pekerjaan barunya, selain karena mereka baru merasa nyaman dan menguasai pekerjaan yang diberikan sebelumnya juga karena mereka dituntut untuk terus belajar dan beradaptasi dengan cepat untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Keyakinan tersebut berbanding terbalik dengan karyawan yang sudah bekerja diatas 10 tahun, budaya rotasi yang dilakukan oleh perusahaan sangat bisa diterima oleh mereka karena sudah terbiasa bekerja dengan perpindahan posisi, mereka dapat beradaptasi dengan cepat sehingga mampu membentuk kenyamanan sendiri dalam pekerjaan barunya, selain itu mereka juga merasa yakin bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mampu ia kerjakan dengan baik.

Jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 14 tahun di PT. Selecta sebanyak 39 orang, dari 39 orang tersebut 35 diantaranya memiliki skor *self efficacy* dengan

kategori tinggi dan 4 yang lain memiliki katagori sedang, hal tersebut membuktikan bahwa lama pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan *self efficacy* karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Mallory (2017) yang menyatakan bahwa perawat dengan masa kerja yang tinggi atau perawat senior memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi tingginya *self efficacy* adalah persuasi sosial, karyawan diarahkan berdasarkan nasihat oleh atasan atau senior sehingga membuat keyakinan karyawan dalam bekerja semakin tinggi, persuasi sosial juga meliputi pola komunikasi yang diciptakan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya, saat komunikasi berjalan dengan baik maka karyawan mampu selalu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut mampu mendorong karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga terjadi di PT Selecta pimpinan selalu komunikatif dalam menanyakan kesulitan yang dialami oleh karyawannya. Hal diatas juga sesuai dengan penelitian Jiang (2017) yang diberikan kepada 184 karyawan di Cina. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* pada karyawan akan tinggi saat ia memiliki kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi yang baik terhadap lingkungan kerjanya. Linlin & Shiqian (2018) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi biasanya berangkat dari pengalaman kerja yang dilalui karena ada pembelajaran dan nilai-nilai perusahaan sehingga mereka terbiasa dengan pekerjaannya. Dalam konsep *self efficacy* sendiri pengalaman individu merupakan bagian penting karena pengalaman kegagalan dan keberhasilan dapat menjadi pembelajaran berarti karena dapat mengevaluasi proses dalam pemecahan masalah cara yang efektif, memaksimalkan peluang dan keinginan belajar serta menghadapi tantangan yang ada (Feist & Feist, 2010)

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesa diterima artinya bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* karyawan di PT. Selecta. Pengalaman kerja yang tinggi membuat karyawan memiliki keyakinan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan. Adapun implikasi dari penelitian ini adalah Perusahaan diharapkan memberikan *training* atau *coaching* yang diberikan oleh para ahli sesuai dengan bidang yang di tentukan setelah rotasi agar menunjang kemampuan yang dimiliki karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema *self efficacy* supaya memperhatikan variabel selain pengalaman kerja agar menambah variasi penelitian psikologi di bidang industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, Delia. (2018). Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang
- Arikunto, Suharsimi. (2004). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1994). Bandura Self-efficacy defined. Encyclopedia of Human Behavior. Diakses dari <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>
- Bandura, A. (1997). Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company. Volume 3. Hal 345-360
- Bausch, Sonja. (2014). How gender influener the effect of age on self efficacy and training success. *International journal training and development*.
- Borgognia, L. (2012). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *Journal psychology*. Vol 3. Hal 100-115
- Ceasen, G. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Jurnal psikologi. The relationship between perceived organizational* Volume. 2 hal 90-104
- Ekowati, Diyah Ayu. (2016). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Bpr Syariah Kota Mojokerto*. Undergraduate Thesis, Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Selemba Humanika.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kerja Karyawan*. Jakarta: PPMKansius
- Hanna. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Ivanovic, V Galicic, & Krstevska. (2010). Event Planning As A Function In The Hospitality Industry. *Journal Tourism & Hospitality Management Volume 1 halaman* 83-98
- Jiang, Zhou. (2017). Career Adaptability and Plateau: The Moderating Effects of Tenure and Job Self-Efficacy. *Journal Psychology Vol. 2* 54-69
- Kotur, Bhargava R & Anbazhagan. (2014). Education and work experience – influence on the performance. *Journal of Business and Management*. Vol. 16 Issue 5 ver III.
- Li, Fungjun. (2016). Employee Work Experience, Locomotion, And Voice Behavior. *Journal Psychology Vol 2 hal* 90-120
- LinLin & Shiqian, Wang. (2018). Self-efficacy, Organizational Commitment and Employee Engagement in Small and medium-sized enterprises. *International journal of business Marketing and Manajaement Vol 3 Issue P* 35-39.
- Loretto, Penny. (2019). The Top 10 Workvelues Employess. Diakses dari <https://www.thebalancecareers.com/top-work-values-employers-look-for-1986763>
- Mallory, Tailor byers. (2017). Relationship self efficacy and work experience in

- baccalaureate junior and senior level nursing student. *Honors research project. Volume 1-49.*
- Masood, Tahir Qureshi. (2019). Employee Learning Commitment and Self efficacy. *Academy of strategic management Journal. Volume 18 90-101*
- M, Robert. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal psychology volume II 20-34*
- Octaviano, Dicky. (2010). *Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesioanal terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Ohizu, E. C., & Okoie, O. E. (2014). Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Achievement Motivation and Work Value Orientation as Predictors of Career Commitment of Bank Workers in Imo State. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 16, Issue 11. Ver. I
- Rudiansyah, Febri. (2014). “ *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Kasus Pada Hotel Pelangi Malang*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, M., Byers, T. (2017). Relationship Between Self-Efficacy and Work Experience in Baccalaureate Junior and Senior Level Nursing Students. *Honors Research Projects. Volume 4 hal 429.*
- Uppal, Nishant. (2014). Prior Related Work Experience and Job Performance: Role of personality. *Journal Psychology volume 2 hal 102-121*

LAMPIRAN 1. BLUE PRINT SKALA TRY OUT

Blue print skala pengalaman kerja

Variabel	Indikator	Favourable	Unfavorable
Pengalaman kerja	Masa kerja	4,8	1,7
	Tingkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	5,3	6
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	2,9,10	
Jumlah		7	3

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama kurang dari lima tahun.				
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.				
3	Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.				
4	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.				
5	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.				
6	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.				
7	Bekerja di Perusahaan ini merupakan pengalaman kerja pertama saya				
8	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih dari lima tahun				
9	Saya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.				
10	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.				

Blue print skala *self efficacy*

No	Dimensi	Favourable	Unfavourable
1	<i>Maghnitude</i> (Berkaitan dengan persepsi setiap individu dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas.)	6,7	4,5,10,16,18
2	<i>Generality</i> (Merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada kontek tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.)	13,17,20	2,9,15
3	<i>Strength</i> (Merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki serta berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya.)	1,11,19	3,8,12,14
Jumlah		8	12

Skala *self efficacy*

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas.				
2	Saya sulit mencapai tujuan yang saya inginkan.				
3	Saya mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas.				
4	Saya menghindari tugas-tugas yang sulit.				
5	Saya menyerah sebelum mencoba.				
6	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Saya menghindari untuk menunda-nunda pekerjaan.				
8	Saya mudah menyerah apabila mengalami kegagalan.				
9	Saya kurang mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang saya alami.				
10	Saya cenderung menghindari hal-hal yang terlihat sulit. .				

11	Saya akan berusaha lebih keras ketika saya gagal.				
12	Saya ragu akan kemampuan yang saya miliki.				
13	Saya dapat mengerjakan setiap tugas dengan cara saya sendiri.				
14	Saya mudah menyerah ketika mengalami hambatan				
15	Saya tidak mampu menangani setiap masalah yang saya alami.				
16	Saya sulit mendapatkan teman baru.				
17	Saya tidak ragu untuk meminta bantuan orang lain saat mengalami kesulitan.				
18	Saya cenderung menjauhi teman yang pendiam.				
19	Saya memaafkan teman yang berbuat salah kesalahan.				
20	Saya mampu berteman dengan semua orang.				

LAMPIRAN 2. BLUE PRINT SKALA TURUN LAPANG

Tabel 2. Blue print skala Pengalaman Kerja

Aspek	Favorable	Unfavorable
Pengalaman masa kerja	3	6
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	2,4	5
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1,7,8	

Tabel 3. Blue print skala *Self efficacy*

Aspek	Favorable	Unfavorable
Dimensi tingkat (<i>maghnitude/lavel</i>)	6	4,5,8,12,13
Dimensi kekuatan (<i>strength</i>)	15	2,7,11
Dimensi generalisasi (<i>generality</i>)	1,9,14	3, 10

Asalamualaikum Wr. Wb

Salam sejahtera untuk kita semua

Perkenalkan saya Moh. Irfan , Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang menyelesaikan penelitian tugas akhir sebagai syarat kelulusan S-1 (strata 1). Sehubungan dengan kebutuhan pengambilan data lapangan, saya mengharap Saudara untuk dapat berpartisipasi mengisi skala di bawah ini.

Kerahasiaan data akan terjamin oleh peneliti dan pembimbing sehingga data yang telah terkumpul akan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan penelitian. Pada skala ini tidak ada jawaban benar maupun salah. Saudara dapat memilih jawaban SS jika saudara "SANGAT SETUJU", jawaban S apabila saudara "SETUJU", jawaban TS apabila anda "TIDAK SETUJU" dan jawaban STS apabila saudara "SANGAT TIDAK SETUJU". Saudara diharapkan mengisi skala di bawah berdasar keadaan dan posisi nyata saat ini di perusahaan

Semoga kita semua selalu dimudahkan urusan dan keperluannya, atas waktu dan perhatiannya saya ucapkan terimakasih :)

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama Bekerja :
Skala 1

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.				
2	Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.				
3	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.				
4	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.				
5	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.				
6	Bekerja di PT. Selecta merupakan				

	pengalaman kerja pertama saya				
7	Saya mampu menguasai peralatan kerjayang disediakan oleh perusahaan.				
8	Saya menguasai pekerjaan yangdiberikan kepada saya.				

Skala 2

No	Pernyataan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas.				
2	Saya sulit mencapai tujuan yang saya inginkan.				
3	Saya mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas.				
4	Saya menghindari tugas-tugas yang sulit.				
5	Saya menyerah sebelum mencoba.				
6	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Saya kurang mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang saya alami.				
8	Saya cenderungmenghindari hal-hal yang terlihat sulit. .				
9	Saya akan berusaha lebih keras ketika saya gagal.				
10	Saya mudah menyerah ketika mengalami hambatan				
11	Saya tidak mampu menangani setiap masalah yang saya alami.				
12	Saya sulit mendapatkan teman baru.				
13	Saya cenderung menjauhi teman yang pendiam.				
14	Saya memaafkan teman yang berbuat salah kesalahan.				
15	Saya mampu berteman dengan semua orang.				

LAMPIRAN 3. VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGALAMAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1	26.86	10.596	.137	.146	.688
@2	25.68	10.220	.335	.402	.647
@3	25.59	9.274	.631	.524	.596
@4	25.62	9.385	.512	.410	.613
@5	25.83	10.087	.368	.320	.641
@6	26.39	9.389	.313	.249	.655
@7	26.90	9.681	.232	.280	.678
@8	27.07	10.803	.181	.123	.672
@9	25.87	10.497	.271	.319	.658
@10	25.84	9.665	.559	.561	.613

Item no 1 dan no 8 merupakan item tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}(0,20)$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.739	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@2	21.46	8.105	.375	.381	.677
@3	21.38	7.385	.635	.505	.626
@4	21.41	7.421	.532	.408	.642
@5	21.61	8.006	.401	.315	.672
@6	22.17	7.616	.277	.221	.710
@7	22.68	7.632	.247	.268	.722
@9	21.65	8.495	.267	.312	.697
@10	21.62	7.562	.627	.551	.632

Cronbach's alfa (r_{α}) = 0,701 > 0,20 (r_{tabel}) maka data reliabel

LAMPIRAN 4. VALIDITAS DAN RELIABILITAS *SELF EFFICACY*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1	60.72	41.667	.411	.490	.550
@2	61.25	40.549	.429	.481	.541
@3	60.93	39.920	.534	.583	.532
@4	61.15	41.680	.375	.548	.551
@5	60.81	40.873	.410	.403	.544
@6	60.57	42.099	.266	.348	.558
@7	61.04	42.789	.143	.441	.570
@8	60.91	42.619	.193	.342	.565
@9	61.09	40.141	.567	.627	.533
@10	61.03	38.954	.582	.677	.521
@11	60.63	42.296	.328	.402	.557
@12	60.63	35.669	-.087	.179	.834
@13	60.91	43.186	.165	.374	.569
@14	60.90	41.616	.325	.581	.553
@15	61.01	41.089	.479	.672	.543
@16	60.85	41.291	.300	.464	.552
@17	60.93	43.950	.043	.468	.579
@18	61.01	40.612	.494	.483	.539
@19	60.88	41.896	.335	.345	.554
@20	60.69	41.769	.249	.545	.558

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.858	15

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1	44.51	26.254	.521	.484	.847
@2	45.03	25.646	.485	.354	.848
@3	44.71	24.709	.659	.577	.838
@4	44.93	25.833	.571	.521	.844
@5	44.58	25.777	.497	.328	.847
@6	44.35	26.907	.325	.284	.856
@9	44.87	25.203	.651	.573	.839
@10	44.80	24.694	.597	.598	.841
@11	44.41	27.039	.411	.266	.852
@14	44.68	26.485	.380	.558	.854
@15	44.78	26.526	.476	.605	.849
@16	44.62	25.415	.469	.420	.849
@18	44.78	25.731	.564	.471	.844
@19	44.65	26.907	.377	.251	.853
@20	44.48	25.488	.446	.438	.851

LAMPIRAN 5. UJI NORMALITAS KOLMOGOROV SMIRNOV

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	43.1554	53.4057	48.0947	2.83206	95
Residual	-6.85003	5.01105	.00000	2.34342	95
Std. Predicted Value	-1.744	1.875	.000	1.000	95
Std. Residual	-2.907	2.127	.000	.995	95

a. Dependent Variabel: SELFEFFYCASY

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.34342353
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.060
	Negative	-.105
TestStatistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 6. UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.639	.635	2.27267

a. Predictors: (Constant), pengalamankerja

b. Dependent Variabel: selfefficacy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.454	2.563		7.201	.000
	pengalamankerja	1.169	.100	.800	11.681	.000

a. Dependent Variabel: selfefficacy

LAMPIRAN 7. KODING DATA SUBJEK PENGALAMAN KERJA

JENIS KELAMIN	USIA	LAMA BEKERJA	1	2	3	4	5	6	7	8	RATA 2	JUMLA H
laki-laki	43	21	4	4	4	4	4	3	4	3	3.75	30
perempuan	25	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3.125	25
perempuan	21	1	4	3	4	3	3	2	4	3	3.25	26
laki-laki	35	9	4	3	4	4	3	3	4	3	3.5	28
laki-laki	55	30	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625	29
laki-laki	58	41	4	3	4	4	3	3	4	4	3.625	29
laki-laki	20	1	4	3	3	4	3	2	3	3	3.125	25
laki-laki	52	30	4	4	4	3	4	3	4	4	3.75	30
laki-laki	43	19	4	4	4	4	3	3	4	4	3.75	30
perempuan	21	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3.125	25
laki-laki	24	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	24
perempuan	35	6	3	3	3	3	3	3	4	4	3.25	26
laki-laki	39	7	3	4	3	3	2	3	4	4	3.25	26
laki-laki	27	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3.125	25
laki-laki	32	6	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625	29
laki-laki	51	19	4	4	4	3	3	3	4	4	3.625	29
laki-laki	55	37	3	3	4	4	3	4	4	4	3.625	29
laki-laki	34	8	4	4	3	4	3	3	3	3	3.375	27
laki-laki	21	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2.75	22
laki-laki	49	30	3	3	4	3	4	4	4	4	3.625	29
laki-laki	55	37	4	4	4	3	4	3	3	4	3.625	29

perempuan	27	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3.125	25
laki-laki	51	24	4	3	4	3	3	4	3	4	3.5	28
laki-laki	22	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2.625	21
laki-laki	24	1	3	3	4	4	2	2	3	3	3	24
laki-laki	34	14	3	4	3	3	4	3	3	4	3.375	27
laki-laki	40	14	3	4	3	3	3	4	3	3	3.25	26
perempuan	41	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2.625	21
laki-laki	47	19	4	3	3	3	3	3	3	4	3.25	26
laki-laki	21	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2.875	23
laki-laki	43	9	4	4	3	3	4	3	3	4	3.5	28
laki-laki	51	31	4	3	4	4	3	4	3	4	3.625	29
laki-laki	28	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3.125	25
laki-laki	25	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2.75	22
laki-laki	22	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2.875	23
laki-laki	23	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3.125	25
laki-laki	35	7	4	4	3	3	3	3	3	3	3.25	26
laki-laki	45	23	4	3	3	3	4	3	3	3	3.25	26
laki-laki	20	1	4	3	3	3	1	1	3	3	2.625	21
perempuan	30	7	3	3	3	3	3	3	4	3	3.125	25
laki-laki	21	1	4	3	4	2	2	4	3	3	3.125	25
laki-laki	44	19	4	3	3	4	3	3	3	3	3.25	26
perempuan	24	1	3	2	3	3	4	2	3	3	2.875	23
perempuan	24	5	3	2	3	3	3	2	3	3	2.75	22
laki-laki	35	7	4	3	3	3	3	1	3	3	2.875	23
laki-laki	24	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2.875	23

laki-laki	23	5	3	2	4	4	2	2	3	3	2.875	23
laki-laki	39	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3.125	25
laki-laki	24	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2.625	21
laki-laki	42	17	3	3	4	3	3	3	4	3	3.25	26
laki-laki	49	32	4	3	3	3	3	4	3	3	3.25	26
laki-laki	51	29	4	3	3	3	4	4	3	3	3.375	27
laki-laki	44	19	4	3	3	4	3	3	3	3	3.25	26
laki-laki	20	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2.875	23
laki-laki	41	19	4	3	3	3	4	3	3	3	3.25	26
perempuan	39	14	4	2	3	3	3	3	3	4	3.125	25
laki-laki	34	14	4	3	3	4	3	3	3	4	3.375	27
laki-laki	26	4	3	2	3	3	3	1	3	3	2.625	21
laki-laki	31	18	3	3	3	3	3	2	3	3	2.875	23
laki-laki	35	7	3	3	4	3	3	2	2	3	2.875	23
laki-laki	51	24	3	3	4	3	3	3	3	3	3.125	25
laki-laki	40	12	3	3	3	3	3	4	3	3	3.125	25
laki-laki	24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2.75	22
laki-laki	39	14	4	3	3	3	4	3	3	3	3.25	26
laki-laki	39	16	3	3	3	3	4	4	4	3	3.375	27
laki-laki	24	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2.75	22
laki-laki	32	9	3	3	3	4	3	4	3	3	3.25	26
laki-laki	44	19	4	3	3	3	4	4	3	3	3.375	27
laki-laki	49	24	4	3	3	3	4	3	3	3	3.25	26
laki-laki	55	37	4	3	3	4	3	3	4	4	3.5	28
laki-laki	45	25	4	4	3	3	3	4	3	3	3.375	27

laki-laki	56	39	4	3	4	4	4	4	3	4	3.75	30
laki-laki	51	37	4	3	4	4	3	4	4	4	3.75	30
laki-laki	31	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2.75	22
perempuan	38	14	4	3	3	3	4	4	3	3	3.375	27
laki-laki	24	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2.875	23
perempuan	21	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2.625	21
perempuan	42	17	4	3	3	3	3	3	4	3	3.25	26
laki-laki	24	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2.625	21
laki-laki	21	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2.75	22
perempuan	52	30	4	3	4	3	4	3	3	3	3.375	27
laki-laki	23	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2.75	22
perempuan	37	14	4	3	3	3	3	4	3	3	3.25	26
perempuan	35	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
laki-laki	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.125	25
laki-laki	24	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3.125	25
laki-laki	47	19	4	3	4	3	3	3	3	3	3.25	26
laki-laki	47	14	4	3	3	3	3	4	3	3	3.25	26
laki-laki	39	12	4	3	3	3	3	3	3	4	3.25	26
laki-laki	23	1	4	3	3	3	1	2	3	3	2.75	22
laki-laki	47	25	4	3	3	3	3	4	3	3	3.25	26
laki-laki	49	30	4	3	3	3	4	4	3	3	3.375	27
laki-laki	38	18	4	3	3	4	3	3	3	3	3.25	26
laki-laki	21	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2.875	23
laki-laki	39	18	4	3	3	3	4	3	3	3	3.25	26

LAMPIRAN 8. KODING DATA *SELF EFFICACY*

JENIS KELAMIN	USIA	LAMA BEKERJA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH
laki-laki	43	21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	55
perempuan	25	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	48
perempuan	21	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	53
laki-laki	35	9	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	51
laki-laki	55	30	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	52
laki-laki	58	41	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	55
laki-laki	20	1	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	50
laki-laki	52	30	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	54
laki-laki	43	19	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	54
perempuan	21	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	48
laki-laki	24	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	47
perempuan	35	6	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	51
laki-laki	39	7	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	51
laki-laki	27	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	51
laki-laki	32	6	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	53
laki-laki	51	19	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	54
laki-laki	55	37	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	53
laki-laki	34	8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	55
laki-laki	21	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	48
laki-laki	49	30	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	54
laki-laki	55	37	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
perempuan	27	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	41

laki-laki	51	24	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	52
laki-laki	22	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	45
laki-laki	24	1	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	47
laki-laki	34	14	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	49
laki-laki	40	14	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	52
perempuan	41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	47
laki-laki	47	19	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	48
laki-laki	21	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	43
laki-laki	43	9	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	49
laki-laki	51	31	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54
laki-laki	28	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	46
laki-laki	25	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	43
laki-laki	22	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	41
laki-laki	23	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	43
laki-laki	35	7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
laki-laki	45	23	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	49
laki-laki	20	1	4	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	44
perempuan	30	7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
laki-laki	21	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	42
laki-laki	44	19	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	46
perempuan	24	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	41
perempuan	24	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	45
laki-laki	35	7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	50
laki-laki	24	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	48
laki-laki	23	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	45

laki-laki	39	15	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
laki-laki	24	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	42
laki-laki	42	17	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	45
laki-laki	49	32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	42
laki-laki	51	29	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	50
laki-laki	44	19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	48
laki-laki	20	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	46
laki-laki	41	19	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	49
perempuan	39	14	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	48
laki-laki	34	14	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	49
laki-laki	26	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	42
laki-laki	31	18	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	44
laki-laki	35	7	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	43
laki-laki	51	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	49
laki-laki	40	12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	49
laki-laki	24	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	46
laki-laki	39	14	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	49
laki-laki	39	16	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	49
laki-laki	24	4	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4	45
laki-laki	32	9	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	49
laki-laki	44	19	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48
laki-laki	49	24	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	48
laki-laki	55	37	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	53
laki-laki	45	25	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	50
laki-laki	56	39	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	52

laki-laki	51	37	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	52
laki-laki	31	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	45
perempuan	38	14	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	47
laki-laki	24	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	48
perempuan	21	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	45
perempuan	42	17	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	49
laki-laki	24	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	44
laki-laki	21	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	44
perempuan	52	30	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	51
laki-laki	23	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	44
perempuan	37	14	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	49
perempuan	35	13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	48
laki-laki	27	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
laki-laki	24	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
laki-laki	47	19	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	51
laki-laki	47	14	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
laki-laki	39	12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
laki-laki	23	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	44
laki-laki	47	25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	42
laki-laki	49	30	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	50
laki-laki	38	18	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	48
laki-laki	21	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	46
laki-laki	39	18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	49



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No. E.6.a/411/Lab-Psi/UNM/X/2019

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Moh Irfan
NIM : 201310230311305
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
2) Istiqomah, M.Si

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi.

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Self Efficacy Karyawan di PT. Selecta	25%	16%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 09/10/2019

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari